

Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Analysis of Human Resource Development on Employee Work Productivity at the Makassar Branch Office of the Social Security Administration for Employment

Eriska Kallolangi*, Muhammad Yusuf Saleh, Chahyono

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa

*Correspondent author email: dewisumarningsih5172@gmail.com

Diterima: 18 September 2024 / Disetujui: 30 Desember 2024

Abstrak: Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Sampel penelitian adalah karyawan tetap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang berjumlah 31 orang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar di tunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,742. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 74,2% terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Produktivitas Kerja

Abstract: The research objective was to determine the effect of human resource development on employee work productivity at the BPJS Ketenagakerjaan Makassar Branch Office. The research sample is the permanent employees of the BPJS Ketenagakerjaan Makassar Branch Office, totaling 31 people. Data collection techniques through distributing questionnaires. With data analysis techniques using multiple linear regression, classical assumption test, t test, f test, and the coefficient of determination. The results of the study show that human resource development has a significant effect on work productivity. The great influence of human resource development on employee work productivity at the BPJS Ketenagakerjaan Makassar Branch Office is shown with a coefficient of determination of 0.742. This shows that the human resource development variable as a whole has an influence of 74.2% on work productivity, while the remaining 25.8% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Development, Human Resources, Work Productivity



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Pada dasarnya bahwa setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dan menjadi aset penting untuk mencapai tujuan bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat (Saleh, 2019). Khair (2017) menjelaskan tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Dalam suatu organisasi setiap orang yang mempunyai kepentingan dan tujuan masing masing, bersaing untuk mencapai kepentingannya masing-masing dalam organisasi tersebut. Hal ini juga ditandai dengan perbedaan yang

ada mengenai segala macam sifat dalam anggota organisasi, untuk itu seorang karyawan maupun manajer dituntut untuk cerdas mengetahui macam-macam karakter bawahan maupun rekan kerjanya, sehingga bisa berinteraksi dengan baik dan menjadi menjadi manajer yang mampu mengetahui arah pemikiran seluruh karyawan yang bekerja (Chahyono, 2023).

Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang berkantor di Jl.Urip Sumoharjo merupakan sebuah instansi pemerintah yang bertugas untuk mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 5 (lima) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP), serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU. No 24 Tahun 2011. Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Sinamo (2011) menjelaskan produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Kualitas karyawan akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna. Dengan demikian kualitas karyawan yang baik mewujudkan etos karyawan yang tinggi pula. Masalah yang ditemukan penulis pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar Jl. Urip Sumoharjo Makassar yang terkait dengan produktivitas kerja karyawan yaitu karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang kurang terlibat dalam mengerjakan tugasnya pada saat jam kerja, yang berdampak pada tugas yang dilalaikan oleh karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja mulai dari lingkungan dan kepribadian tersendiri karyawan, orang yang memiliki motivasi tinggi dengan job desknya masing-masing, untuk bekerja pun tidak merasakan kesulitan dan selalu bahagia setiap mengerjakan tugas-tugas tersebut dan akan lebih berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Masalah lain yaitu kurangnya disiplin kerja dilihat dari kepatuhan karyawan dalam tempat kerja. Selain itu masalah yang ditemui penulis didalam disiplin kerja yaitu masih terdapat karyawan yang kurang memiliki tingkat kewaspadaan dalam pekerjaan yang diberikan atasannya, kurangnya ketaatan dalam melakukan pekerjaan, kurangnya etika kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Masalah lain yang berkaitan dengan etos kerja yaitu sikap mengeluh terhadap pekerjaan mereka sendiri, memaksimalkan waktu kerja dengan bijak dan menyeimbangkan waktu bekerja. Ketika karyawan memiliki etos kerja yang baik, bukan hanya diri sendiri yang mendapatkan manfaatnya, melainkan juga orang lain. Hal ini karena etos kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X), yaitu disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen (Y) produktivitas kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar yang berjumlah 31 orang. Sugiyono (2018) menjelaskan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah sensus/sampling total yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua sebagai responden pemberian informasi. Peneliti menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah

angket/ kuesioner. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang diberikan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup yang diberikan langsung, artinya angket tersebut diberikan langsung kepada responden dan responden dapat memilih salah satu alternatif jawaban yang tersedia. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Dengan menggunakan skala likert ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana respon yang diberikan masing-masing responden.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Analisis Frekuensi Variabel Penelitian

a) Disiplin Kerja

Disiplin kerja telah diukur melalui indikator yang disampaikan Hasibuan (2012) yakni : 1) Tujuan dan kemampuan; 2) Teladan pimpinan; 3) Balas jasa; 4) Keadilan; 5) Waskat (Pengawasan melekat); 6) Sanksi/hukuman; 7) Ketegasan; 8) Hubungan kemanusiaan. Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa disiplin kerja telah diukur dalam 7 indikator dan 7 pernyataan. Dari 7 pernyataan tersebut hasil analisis tersebut menempatkan pernyataan X1.5 (Saya bersedia menerima sanksi jika melanggar peraturan perusahaan), sebagai nilai tertinggi dengan mean 4,25. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap karyawan memiliki sikap bertanggung jawab dalam melakukan kesalahan yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan. Dengan adanya kesadaran dan tanggung jawab maka produktivitas kerja juga dapat meningkat yang membuat perusahaan semakin efektif.

b) Etos Kerja

Etos kerja telah diukur melalui indikator yang disampaikan Sinamo (2011) yakni : 1) Ruangan; 2) Penerangan; 3) Bunyi ribut; 4) Keadaan udara; 5) Warna; 6) Bau-bauan; 7) Hubungan kerja antar karyawan; 8) Hubungan kerja karyawan dengan pimpinan. Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa etos kerja telah diukur dalam 8 indikator dan 8 pernyataan. Dari 8 pernyataan tersebut hasil analisis tersebut menempatkan pernyataan X2.5 (Saya selalu menginginkan hasil yang baik dalam setiap tugas), sebagai nilai tertinggi dengan mean 4,35. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap karyawan ingin menghasilkan hasil yang baik dalam setiap tugas untuk meningkatkan produktivitas kerja.

c) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja telah diukur melalui indikator yang disampaikan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013) yakni : 1) Penerangan/cahay di tempat kerja; 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja; 3) Kelembaban di tempat kerja; 4) Sirkulasi di tempat kerja; 5) Kebisingan di tempat kerja; 6) Hubungan karyawan; 7) Dekorasi di tempat kerja; 8) Musik di tempat kerja; 9) Keamanan di tempat kerja. Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa lingkungan kerja telah diukur dalam 9 indikator dan 6 pernyataan. Dari 6 pernyataan tersebut hasil analisis tersebut menempatkan pernyataan X3.6 (Fasilitas yang disediakan dapat digunakan dengan mudah), sebagai nilai tertinggi dengan mean 4,22. Hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas yang telah disediakan dapat dengan mudah digunakan oleh karyawan maka dalam hal ini kecanggihan yang terjadi dapat mudah dipahami oleh karyawan dan dapat dengan mudah menyesuaikan maka itu akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk meningkatkan produktivitas agar lebih baik.

d) Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja telah diukur melalui indikator yang disampaikan Sutrisno (2009) yakni : 1) Kemampuan; 2) Meningkatkan hasil yang dicapai; 3) Semangat Kerja; 4) Pengembangan diri; 5) Mutu; 6) Efisiensi. Hasil analisis frekuensi menunjukkan bahwa produktivitas kerja

telah diukur dalam 6 indikator dan 6 pernyataan. Dari 6 pernyataan tersebut hasil analisis tersebut menempatkan pernyataan Y.3 (Setiap karyawan harus memiliki semangat kerja untuk menghasilkan produktivitas kerja yang sudah baik), sebagai nilai tertinggi dengan mean 4,38. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang besar dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan oleh Pimpinan itu berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja yang sudah baik agar produktivitas kedepannya semakin baik dan lebih meningkat lagi.

2) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikan atau negatif terhadap variabel dependen. Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi, dengan $t_{tabel} 2,045$.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	,677	,564			1,200	,240
X1	,664	,154	,671		4,327	,000
X2	-,104	,146	-,112		-,707	,486
X3	,281	,120	,348		2,331	,027

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel dependen produktivitas kerja, dapat dilakukan dengan cara melihat $t_{hitung} > t_{tabel} (2,045)$ dan $\alpha \leq 0,05$. Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis dibawah ini:

a) Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Dari hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,664 kemudian nilai t_{hitung} sebesar $4,327 > t_{tabel} 2,045$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

b) Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Dari hasil pengujian terhadap variabel etos kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (B) sebesar -0,104 kemudian nilai t_{hitung} sebesar $-0,707 < t_{tabel} 2,045$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,486 > 0,05$. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

c) Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Dari hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (B) sebesar 0,281 kemudian nilai t_{hitung} sebesar $2,331 > t_{tabel} 2,045$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$. Kesimpulan dari hasil

pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja. Nilai Koefisien Determinasi dapat dilihat pada Tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,742	,714	,13287

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Tabel 2. diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,742. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar adalah sebesar 74,2%, sedangkan sisanya 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Angka R sebesar 861^a menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar sebesar 86,1%, kekuatan korelasi tersebut termasuk kategori sangat kuat.

Pembahasan

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (X1) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Dalam penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar karena nilai thitung sebesar 4,327 > nilai ttabel yaitu 2,045 dan nilai sig yaitu 0,000 < 0,05 artinya H₀ : rs ≠ 0, artinya terdapat hubungan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar, Menurut Arda (2017) Disiplin Kerja merupakan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rumoning, 2018) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka Produktivitas Kerja semakin tinggi.

Disiplin kerja yang baik mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang disiplin dalam menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan akan membuat perkerjaan dapat tercapai dan tepat waktu sesuai target. Jika karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan yang lebih tegas dalam menghadapi karyawan yang rendah disiplin kerjanya.

2) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (X2) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Dalam penelitian ini Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar karena nilai thitung sebesar -0,707 < nilai ttabel yaitu 2,045 dan nilai sig yaitu 0,486 > 0,05 artinya H₀ : rs = 0, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Sinamo dalam Novliadi (2009:5), 'Etos Kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.' Di samping itu etos kerja dapat menjadi positif atau negatif. Etos

kerja positif sebagai proses membuat pekerjaan menjadi sesuatu yang menarik dan merupakan sebuah komitmen diri untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Etos kerja negatif yang terdapat pada aura pegawai menyebabkan pimpinan dan rekan kerja lainnya enggan untuk dekat dan bergaul dengan baik, karena tidak memiliki nilai tambah, merusak cita pekerjaan dan kepercayaan mereka akan hilang. Oleh karena itu, pegawai seharusnya memberikan etos kerja yang optimal yang dapat memajukan perusahaan dengan baik. Dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (X3) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar karena nilai thitung sebesar $2,331 >$ nilai ttabel yaitu $2,045$ dan nilai sig yaitu $0,027 < 0,05$, artinya $H_0 : \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin menyenangkan Lingkungan Kerja maka akan berdampak positif dalam peningkatan Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk berkerja lebih baik. Seorang karyawan merasa nyaman dalam berkerja apabila kondisi lingkungan kerjanya sesuai yang diharapkan. Sehingga dapat menyebabkan perkerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan tidak bosan dalam berkerja. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih meningkatkan lingkungan kerja seperti kebersihan di BPJS Ketenagakerjaan karena lingkungan kerja yang bersih menjadikan karyawan nyaman dan senang. Selain itu BPJS Ketenagakerjaan perlu menambahkan tempat istirahat yang lebih nyaman, dengan kondisi yang nyaman karyawan tidak cepat bosan.

4) Pengaruh Disiplin kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar

Dalam penelitian secara serentak Disiplin kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar dilihat dari nilai Fhitung sebesar $25,907 >$ nilai Ftabel yaitu $2,960$ dan nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$. Kemudian Nilai R Square sebesar $0,742$ atau $74,2\%$ pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar sedangkan sisanya yaitu $25,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dalam Produktivitas Kerja, untuk meningkatkan Produktivitas Kerja maka karyawan harus meningkatkan hubungan antara karyawan dan pimpinan serta karyawan dengan karyawan lainnya, agar tercipta Disiplin Kerja karyawan. Apabila hasil dari Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Besar pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar di tunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar $0,742$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar $74,2\%$ terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar $25,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

AA, Anwar Mangkunegara 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Aziz, N. L. 2019. Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun 2019.
- Chahyono, C. (2023). Inovasi Kreativitas Dalam Berwirausaha.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi (Cetakan Keenam Belas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan: Madenatera.
- Mahanggoro, Tri Pitara. 2018. *Melejitkan Produktivitas Kerja dengan Sinergisitas Kecerdasan (ESPQ)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Grafindo Persada. Prasada
- Novliadi, Ferry. 2009. *Hubungan Antara Organization-Based Elf-Esteem Dengan Etos Kerja*. Tesis Tidak Diterbitkan. Medan: Universitas Sumatra Utara
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 958–967.
- Saydam, Gouzali. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti 2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Kencana Prenada Media Group.
- Yusuf Saleh, M., & Said, M. (2019). *Konsep dan Strategi Pemasaran*.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.